

«زن و مطالعات خانواده»

سال نهم - شماره سی و پنجم - بهار ۱۳۹۶

ص ص: ۱۶۸ - ۱۵۵

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۱/۲۷

تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۳/۰۶

تاثیر لنگرهای شغلی بر بهره وری دبیران زن و مرد تربیت بدنی شهرستان تبریز

ژاله سربازوطن^۱

دکتر جعفر برقی مقدم^{۲*}

دکتر حمید جنانی^۳

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی تاثیر لنگرهای شغلی بر بهره وری دبیران زن و مرد تربیت بدنی شهرستان تبریز بود. روش تحقیق بر مبنای هدف از نوع کاربردی و بر مبنای روش اجرا توصیفی از نوع تحلیلی بوده و به شکل میدانی اجرا شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز (۳۳۴ نفر) بود. نمونه تحقیق شامل ۱۷۹ نفر از کلیه دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز که بر اساس جدول مورگان و به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسش نامه های لنگرهای شغلی (ادگار شاین، ۲۰۰۶) و بهره وری (هرسی بلانچارد و گلدسمیت، ۱۹۹۴) که پس از اعتباریابی بین آزمودنی ها توزیع شد. نتایج نشان داد شایستگی مدیریتی دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز بر بهره وری آنان تاثیر مثبت معنی داری دارد. ($P < 0/01$). همچنین شایستگی فنی کارکردی، خودمختاری، امنیت، خلاقیت، خدمت، چالش های محض و سبک زندگی دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز بر بهره وری آنان تاثیری ندارد ($P > 0/05$).

واژه های کلیدی: لنگرهای شغلی، بهره وری، دبیران تربیت بدنی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، گروه تربیت بدنی، تبریز، ایران. j.sarbazvatan@gmail.com

۲. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، گروه تربیت بدنی، تبریز، ایران (نویسنده مسؤول: barghi@iaut.ac.ir)

۳. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، گروه تربیت بدنی، تبریز، ایران

مقدمه

امروزه مدیران، کارمندان، محققان و قانون گذاران عمومی به بهبود کیفیت زندگی کاری اهمیت زیادی می دهند. نیروی کار مرد و زن و افراد جوان و به خصوص آن هایی که تحصیلات عالی دارند به شغل های غنی تر یا شغل هایی که بتوانند در آن مؤثر باشند توجه بیشتری می کنند. لنگرگاه شغلی یک ترتیب مسیر زندگی کاری مطابق با نگرش ها و انگیزه کارکنان است که آنها در نقش های کاری خود ایفا می کنند. هم چنین مهم است که بدانیم مسیر شغلی شامل مجموعه ای از مشاغل است که یک شخص در طی مسیر زندگی اش در پیش می گیرد و آن شامل آموزش افراد در نقش های کاری، اهداف و امیدها، آرزوها، احساسات و ابهام مطابق با این نقش می باشد (هال، ۱۹۹۶). لنگرگاه یا ابعاد مسیر پیشرفت شغلی که توسط ادگار شاین مطرح شده است، الگوهای مشخصی از استعدادها، ظرفیت ها، انگیزه ها، نگرش ها و ارزش های تصور شده به وسیله فرد است. لنگرهای مسیر شغلی بر پایه مدل ادگار شاین (۱۹۹۶) دارای ۸ لنگر شایستگی فنی- کارکردی، شایستگی مدیریتی، خودمختاری- استقلال امنیت و ثبات، خلاقیت کارآفرینی، خدمت و از خود گذشتگی و ایثار، چالش های محض و سبک زندگی است (شاین، ۱۹۹۶). همان طور که مسیر شغلی و زندگی تکامل می یابد اغلب افراد درمی یابند که یکی از این ۸ مقوله می تواند به عنوان لنگر در نظر گرفته شود (شاین، ۱۹۸۵).

۱- شایستگی فنی- کارکردی^۱: در این لنگر اصولا فرد به وسیله محتوای خود کار برانگیخته می شود. برای استخدام در موقعیت ها و مشاغل فنی و تخصصی تمایل دارد.

۲- شایستگی مدیریتی^۲: در این لنگر شخص از طریق فرصت برای تحلیل و حل مسایل مفهومی پیچیده تحت شرایط نامعین و وجود اطلاعات ناقص برانگیخته می شود.

1. Hall

2. Technical Functional Competence

3. Managerial Competence

- ۳- امنیت و ثبات^۱: اصولاً در این لنگر شخص از طریق امنیت شغلی و دبستگی بلندمدت به یک سازمان معتبر برانگیخته می‌شود.
- ۴- خلاقیت کارآفرینی^۲: در این لنگر فرد بوسیله نیاز برای ساخت یا ایجاد پروژه‌هایی که متعلق به خود اوست برانگیخته می‌شود.
- ۵- استقلال و خود مختاری^۳: در این لنگر اصولاً شخص جویای موقعیت‌های کاری است که برخوردار از حداکثر آزادی از لحاظ قید و بندهای سازمانی باشد و از این طریق برانگیخته می‌شود.
- ۶- خدمت و از خود گذشتگی و ایثار^۴: در این لنگر فرد برای خدمت و دنبال آرمانی مقدس و نیز رفع نیازهای دیگران برانگیخته می‌شود. یعنی تنظیم فعالیت‌های کاری با ارزش‌های شخصی درباره کمک به جامعه.
- ۷- چالش‌های محض^۵: در این لنگر فرد برای چیره‌شدن بر موانع عمده، حل مسایل دشوار یا برد از رقیبان بسیار سرسخت برانگیخته می‌شود.
- ۸- سبک زندگی؟ افراد با این لنگر، به ایجاد تعادل میان مسیر شغلی و خانوادگی فردی خویش گرایش دارد (شاین، ۲۰۰۶).

بسیاری از افراد، واژه مسیر شغلی را به معنای پیشرفت در سازمان می‌دانند، اما با دید گسترده‌تر باید آن را مجموعه‌ی متوالی نگرش‌ها و رفتارهای فرد در زمینه‌ی فعالیت‌ها و تجربه‌های مربوط به کار در طول عمر معنا کرد؛^۶ به عبارتی مسیر شغلی یا کار راهه، شامل رشته مشاغلی است که شخص برای نیل به یک هدف شغلی طی می‌کند (پهلوان، ۲۰۰۲). برنامه‌ریزی مسیر شغلی فرایندی است که در آن فرد در طول زندگی کاری خویش، هدفهای خدمتی شخصی خود را روشن می‌کند و همواره به گونه‌ای رفتار می‌کند که بتواند در پایان به همه این اهداف دست یابد (وزیری، ۱۳۹۱). از آنجایی که تقریباً همه افراد در همه مشاغل و پست‌ها تجربه‌های منحصر به فردی را می‌آموزند بنابراین هر فرد در حقیقت یک مسیر شغلی منحصر به فردی را دنبال می‌کند

۱. Security & Stability
 ۲. Entrepreneurial Creativity
 ۳. Autonomy & Independence
 ۴. Service & Dedication
 ۵. Pure Challenge
 ۶. Life Style

(مانن^۱، ۱۹۷۷). مسیر شغلی زمانی به وجود می آید که شخص تجارب زندگی و شغلی را به دست می آورد و این می تواند در افکار، ارزشها و انگیزهها نفوذ کند و شخص را تسلیم موانع نکند (شاین^۲، ۱۹۹۶). یک سازمان می کوشد با برنامه ریزی مسیر شغلی، بازدهی کنونی کارکنان را افزایش دهد و همزمان آن ها را برای پذیرش تغییرات آماده نماید (رابینز^۳، ۲۰۰۶). یکی از عوامل مرتبط با لنگرهای شغلی، می تواند بهره وری باشد. بهره وری ناظر بر اثر بخشی و کارایی است. همچنین ناظر بر مجموعه ای از نتیجه ها و فرآورده ای با بالاترین سطح عملکرد است (مونگا^۴، ۱۹۹۷). آموزش و پرورش دارای سرمایه عظیم انسانی در هر کشور است و نحوه فعالیت آن در هر کشور نشان دهنده میزان رشد و ترقی آن کشور می باشد. برای یک نظام آموزشی پویا و فعال، وجود یک فرهنگ قوی قابل انعطاف و پاسخگو به نیازها، لازم و ضروری می باشد. این نوع فرهنگ شامل عوامل متعددی می باشند و متغیرهای زیادی را تحت تأثیر قرار می دهد که بهره وری، اثربخشی و کارایی از جمله آن ها است (پورآرمین^۳، ۱۳۷۳). همچنین می توان اذعان داشت یکی از عوامل مهم و کلیدی در نظام آموزشی، معلمان و دبیران می باشند که عملکرد آنان و میزان کارایی و اثربخشی آنان و به عبارتی میزان بهره وری آنان می بایست مدنظر قرار گیرد (آقامیری، ۱۳۷۹). از جمله این افراد (منابع انسانی) می توان به دبیران تربیت بدنی اشاره نمود چرا که در امر تعلیم و تربیت به رشد و شکوفایی تمام ابعاد انسان توجه داشته و نقش و جایگاه ویژه ای در زمینه تحقق اهداف آموزش و پرورش دار است. بنابراین می بایست زمینه را جهت ارتقاء بهره وری دبیران تربیت بدنی فراهم نمود. برنامه درسی تربیت بدنی بنا به مصوبه شورای عالی آموزش و پرورش در دوره های تحصیلی، فرصت مغتنمی برای رشد و تکامل متعادل و متوازن ابعاد جسمانی، شناختی و عاطفی دانش آموزان از طریق فعالیت های بدنی و حرکتی با رعایت استانداردهای تندرستی و موازین فرهنگی و اخلاقی است (ارشاد و همکاران، ۱۳۹۱). عملکرد معلمان به عنوان عاملی که اثر مستقیم در محتوای فکری و ذهنی و شخصیتی دانش آموزان دارد حائز اهمیت خاص می باشد لذا برای تحقق این مهم یکی از راه های مؤثر، بررسی عوامل مرتبط با بهره وری آنان است تا با شناخت این عوامل زمینه رشد و بهبود این افراد

-
1. Manen
 2. Shine
 3. Robbins
 4. Monga

فراهم گردد (آقایی، ۱۳۹۱). یکی از چالش‌های سازمانی در مورد مشاغل افراد، نداشتن بینش مناسب در رابطه با قابلیت‌ها و مشوق‌هایی است که موفقیت بالقوه حیطه‌های شغلی را امکان‌پذیر می‌سازد. در حقیقت افراد از لنگرهای شغلی شان درک مناسبی ندارند. عدم توجه به لنگرهای شغلی از سوی مدیران منجر به کار اجباری در سازمان می‌گردد. یعنی مدیران بدون در نظر گرفتن مهارت، علایق و انگیزه‌های افراد آنها را به کار می‌گمارند و این سبب می‌شود که بین اهداف فردی و سازمانی فاصله بیافتد و احتمالاً افراد در شغل شان بی‌رغبتی نشان دهند (مهری، ۱۳۹۰). طراحی و تحلیل شغل علاوه بر ایجاد انگیزش و بهبود بهره‌وری کارکنان، زمینه ترفیع و ورود به سایر مشاغل را فراهم می‌کند. علاوه بر این، لنگرهاها نشان می‌دهند که اکثر افراد نمی‌خواهند خودشان را در یک زمینه خاص محدود نمایند (کلایج ورومنس، ۲۰۰۹). از این رو فلسفه زیر بنایی لنگرهای مسیر شغلی، کشف توانایی‌های نهفته افراد در مسیر ارتقاء شغلی است و سنجش لنگرهای مسیر شغلی یک فرد، لنگرهای مسیر شغلی فردی کارکنان را آشکار می‌سازد (قلاوندی و دیگران، ۱۳۸۹). آموزش و پرورش از این اصل مستثنی نمی‌باشد توجه به موضوع لنگرهای شغلی و بهره‌وری در آموزش و پرورش خود نیازمند توجه و دقت لازم به مهمترین و موثرترین عامل‌های انسانی آن یعنی معلمان و دبیران است. برای بهبود بهره‌وری آموزش و پرورش و بهره‌وری ملی، فراهم آوردن زمینه‌های بهبود و توسعه بهره‌وری آنها گامی موثر خواهد بود. در این میان نقش دبیران تربیت‌بدنی در امر تعلیم و تربیت، رشد و شکوفایی تمامی ابعاد انسانی و تحقق هدفهای نظام آموزشی با اهمیت است. تربیت بدنی و ورزش ساز و کاری قوی برای تمثیل فعالیت‌ها، روابط اجتماعی، سیاسی و فرهنگی دارد. همچنین افراد جامعه را تلاشگر، مسئولیت‌پذیر، مشارکت‌جو و با ثبات می‌سازد. این کارکردها بر تولید ناخالص ملی تاثیر می‌گذارد و در بهره‌وری ملی نقش بسزایی دارد. از این رو باید زمینه را برای ارتقای بهره‌وری دبیران تربیت بدنی فراهم آورد چرا که ترویج فرهنگ تربیت بدنی و ورزش در سطح جامعه باید اصولی و بنیادی باشد (خیابان چیان، ۱۳۸۳). توسعه آموزش و پرورش در کشور نیازمند بهسازی عملکرد معلمان مدارس است؛ و ارزیابی عملکرد معلمان و برقراری مسیر شغلی مناسب برای آنها گامی به سوی تحقق این هدف است (رتوف، ۱۳۸۱). نتایج این تحقیق می‌تواند به سازمان و مدیران کمک کند از یک سو شکاف بین آنچه کارکنان از شغل

خود انتظار دارند و آنچه واقعاً برایشان نمایان می شود کم کند و از سوی دیگر درباره دگرگونی های مسیر شغلی آنها برنامه ریزی کند. هدف کلی این پژوهش بررسی تاثیر لنگرهای شغلی بر بهره‌وری دبیران زن و مرد تربیت‌بدنی شهرستان تبریز بود.

ابزار و روش

روش انجام این تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود و از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمام دبیران تربیت‌بدنی شهرستان تبریز به تعداد ۳۳۴ نفر بود. نمونه تحقیق شامل ۱۷۹ نفر از کلیه دبیران تربیت‌بدنی شهرستان که براساس جدول مورگان و به صورت تصادفی ساده انتخاب شد. در این تحقیق از ابزارهای، پرسش نامه لنگرهای شغلی که این پرسش نامه توسط ادگار شاین (۲۰۰۶) ساخته شده برای محاسبه پایایی درونی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب پایایی درونی برای پرسشنامه لنگرهای شغلی، $0/90$ محاسبه شد و پرسش نامه بهره‌وری که این پرسش نامه توسط هرسی بلانچارد و گلدسمیت (۱۹۹۴) ابداع گردید. ضریب پایایی درونی برای پرسشنامه بهره‌وری $0/94$ به دست آمده است. در این تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از روش آمار توصیفی شامل (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، واریانس و...) استفاده شد. در بخش آماراستنباطی با توجه به اهداف تحقیق برای بررسی نرمال بودن توزیع از آزمون (کولموگروف-اسمیرنوف) استفاده شد و به منظور بررسی معناداری فرضیه‌های پژوهشی از تحلیل رگرسیونی استفاده شد.

یافته ها

جدول شماره (۱): جدول توصیفی لنگرهای شغلی و بهره‌وری

شاخص های آماری			شاخص های گرایش مرکزی			شاخص های پراکنندگی		
متغیر	نما	میانه	میانگین	دامنه تغییرات	واریانس	انحراف معیار		
لنگرهای شغلی	۳/۵۸	۳/۵۱	۳/۴۲	۲/۹۷	۰/۲۴	۰/۴۹		
شایستگی فنی-کارکردی	۳/۴۰	۳/۶۰	۳/۶۰	۳/۲۰	۰/۴۰	۰/۶۳		
شایستگی مدیریتی	۲/۴۰	۲/۶۰	۲/۷۴	۳/۶۰	۰/۵۸	۰/۷۶		
امنیت و ثبات	۴/۴۰	۴/۰۰	۳/۹۱	۳/۲۰	۰/۵۰	۰/۷۰		
خلاقیت کارآفرینی	۳/۴۰	۳/۴۰	۳/۳۶	۴/۰۰	۰/۷۴	۰/۸۶		
استقلال و خودمختاری	۳/۴۰	۳/۴۰	۳/۴۰	۴/۰۰	۰/۷۲	۰/۸۴		
خدمت و از خودگذشتگی	۳/۸۰	۳/۶۰	۳/۶۳	۳/۲۰	۰/۴۳	۰/۶۵		
چالش های محض	۳/۰۰	۳/۲۰	۳/۲۱	۳/۸۰	۰/۷۴	۰/۸۶		
سبک زندگی	۳/۶۰	۳/۸۰	۳/۷۶	۳/۲۰	۰/۴۵	۰/۶۷		
بهره‌وری	۲/۹۷	۳/۲۰	۳/۲۶	۲/۷۳	۰/۲۴	۰/۴۹		

برای متغیر لنگر شغلی و مولفه‌های آن شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی محاسبه شد. نمرات بین ۱ تا ۵ هستند و میانگین لنگرهای شغلی برابر ۳/۴۲، شایستگی فنی-کارکردی برابر ۳/۶۰، شایستگی مدیریتی برابر ۲/۷۴، امنیت و ثبات برابر ۳/۹۱، خلاقیت کارآفرینی برابر ۳/۳۶، استقلال و خودمختاری برابر ۳/۴۰، خدمت و از خود گذشتگی برابر ۳/۶۳، چالش‌های محض برابر ۳/۲۱ و سبک زندگی برابر ۳/۷ است. میانگین بهره‌وری برابر ۳/۲۶ است.

جدول (۲): نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات

متغیر	آماره Z کولموگروف - اسمیرنوف	سطح معنی داری (P)
لنگرهای شغلی	۱/۰۰۴	۰/۲۶۶
شایستگی فنی-کارکردی	۱/۳۸۰	۰/۰۴۴
شایستگی مدیریتی	۱/۵۱۲	۰/۰۲۱
امنیت و ثبات	۱/۷۷۵	۰/۰۰۴
خلاقیت کارآفرینی	۱/۱۸۵	۰/۱۲۱
استقلال و خودمختاری	۱/۱۸۴	۰/۱۲۱
خدمت و از خودگذشتگی	۱/۱۵۶	۰/۱۳۸
چالش‌های محض	۱/۳۵۸	۰/۰۵۰
سبک زندگی	۱/۱۴۴	۰/۱۴۶
بهره‌وری	۰/۸۶۹	۰/۴۳۷

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به سطوح معنی‌داری به دست آمده (بزرگتر از $\alpha=0/05$) و با توجه به این که تعداد جامعه زیاد و مولفه‌های درگیر پژوهش بیشتر می‌باشد در نتیجه متغیرهای لنگرهای شغلی و بهره‌وری دارای توزیع نرمال می‌باشند، بنابراین می‌توان از آمار پارامتریک و تحلیل رگرسیونی استفاده کرد.

جدول (۳): جدول همبستگی و دوربین-واتسون برای تاثیر لنگرهای شغلی بر بهره‌وری دبیران

ضریب همبستگی	ضریب	ضریب تعیین	خطای	دوربین- واتسون
چندگانه	تعیین	تعدیل شده	معیار برآورد	
۰/۴۸۰	۰/۲۳۱	۰/۱۷۴	۰/۴۴۵۵	۱/۸۰۲

با توجه به جدول (۳) از آنجا که مقدار دوربین- واتسون برابر $1/80$ است چون این مقدار بین $1/5$ و $2/5$ قرار دارد در نتیجه متغیر ملاک دارای خود همبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم می باشد.

جدول شماره (۴): آزمون معنی داری رابطه خطی برای تاثیر لنگرهای شغلی بر بهره‌وری دبیران

منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
اثر رگرسیونی	۸	۶/۴۹۰	۰/۸۱۱	۴/۰۸۷	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۰۹	۲۱/۶۳۴	۰/۱۹۸		
کل	۱۱۷	۲۸/۱۲۳			

با توجه به جدول (۴) از آنجا که سطح معنی داری بدست آمده کوچکتر از $0/01$ است در نتیجه بین لنگرهای شغلی و بهره‌وری رابطه خطی معنی داری وجود دارد.

جدول شماره (۵): نتایج تحلیل رگرسیونی برای مولفه های لنگرهای شغلی بر بهره‌وری

دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد شده Beta	ضرایب استاندارد نشده		
			B	خطای معیار	
۰/۰۰۰	۵/۸۶۴	-----	۰/۳۳۶	۱/۹۷۱	مقدار ثابت
۰/۳۰۰	۱/۰۴۲	۰/۱۲۶	۰/۰۹۴	۰/۰۹۸	شایستگی فنی-کارکردی
۰/۰۱۴	۲/۴۹۸	۰/۲۳۰	۰/۰۶۲	۰/۱۵۴	شایستگی مدیریتی
۰/۲۰۲	۱/۲۸۴	۰/۱۵۷	۰/۰۶۹	۰/۰۸۹	استقلال و خود مختاری
۰/۱۱۱	۱/۶۰۸	۰/۱۷۸	۰/۰۷۷	۰/۱۲۵	امنیت و وثبات
۰/۳۳۹	-۰/۹۸۱	-۰/۱۱۹	۰/۰۷۱	-۰/۰۶۹	خلاقیت و کارآفرینی
۰/۸۴۵	-۰/۱۹۵	۰/۰۲۸	۰/۱۱۱	۰/۰۲۲	خدمت و ایثار
۰/۰۷۳	۱/۸۰۹	۰/۲۲۳	۰/۰۷۰	۰/۱۲۷	چالش های محض
۰/۱۶۷	-۱/۳۹۱	-۰/۱۶۱	۰/۰۸۹	-۰/۱۲۴	سبک زندگی

با توجه به جدول (۵) و با تاکید بر سطح معنی داری ($P < 0/01$) مولفه شایستگی مدیریتی دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز تاثیر معنی داری بر بهره‌وری آنان دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج تحلیل رگرسیونی برای تاثیر مولفه‌های لنگرهای شغلی بر بهره‌وری دبیران تربیت‌بدنی شهرستان تبریز شایستگی مدیریتی ($P < 0/01$ و $t = 2/49$) دبیران بر بهره‌وری آنان تاثیر مثبت معنی‌داری دارد. همچنین شایستگی مدیریتی با ضریب بتای $0/230$ بیشترین تاثیر را دارد. دبیران در این لنگرگاه انگیزه بالایی برای مدیرشدن دارند بنابراین داشتن پست مدیریتی دارای مسئولیت زیاد نقش موثری در بهره‌وری دبیران دارد. در واقع توانمندشدن در بیش از یک حوزه یا شغل می‌تواند با افزایش بهره‌وری مرتبط باشد. نتایج این تحقیق با یافته‌های عباس زاده و همکاران (۱۳۸۹)، قلاوندی و همکاران، کاترین‌استیل‌وجان‌فرانسیس‌اسمیت (۲۰۰۷)، ام. کونتزی و دی شرودر (۲۰۱۱) همسو می‌باشد. همچنین با توجه به جدول مولفه‌های شایستگی فنی-کارکردی، استقلال و خودمختاری، امنیت و ثبات، خلاقیت، خدمت، چالش‌های محض و سبک زندگی دبیران تربیت‌بدنی بر بهره‌وری آنان تاثیر معنی‌داری وجود ندارد. نتایج این تحقیق با یافته‌های قلاوندی و همکاران، ام. کونتزی و دی شرودر (۲۰۱۱) همخوانی ندارد. به عبارتی دیگر ثبات و امنیت شغلی طولانی مدت، درآمد کافی دبیران، تاثیری بر بهره‌وری آنان ندارد. با توجه به مطالب احدی‌نیا، ۲۰۰۵ یکی از عوامل افزایش بهره‌وری انگیزش می‌باشد. مسلماً پول تنها عامل انگیزش افراد نیست. اما اگر حقوق افراد خیلی نازل باشد باعث از بین رفتن انگیزه آنها می‌شود. یکی از دلایل این ناهمخوانی می‌تواند ناشی از تفاوت جامعه آماری باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران باید از عوامل انگیزشی دیگری چون توجه به نیازهای واجب کارکنان، عدم تبعیض بین کارکنان، تشخیص و استفاده از استعدادهای فردی افراد که می‌تواند به شکل ابزاری قوی در راه افزایش بهره‌وری به کارگرفته شود و انگیزه استفاده کنند. بزرگترین ایجاد عامل انگیزه در افراد این است که به آنها نشان داده شود به نحوی در مالکیت سازمان شریک هستند. مدیران باید با هدف ایجاد انگیزه در کارکنان و رضایتمندی بیشتر آنها از کارشان، عملکردشان را ارزیابی کنند. بنابراین، به قدردانی از موفقیت‌های افراد و مهارت‌های منحصر به فرد آنان اهمیت بدهند و آنها را درخصوص شیوه‌های بهبود عملکردشان در راستای افزایش بهره‌وری راهنمایی کنند و با ایجاد نظام مسیر پیشرفت شغلی و توجه به لنگرگاه‌های کارکنان زمینه را برای استفاده بهینه از منابع انسانی فراهم کنند نتایج بدست آمده همچنین نشان داد خلاقیت کارآفرینی بر بهره‌وری دبیران تربیت‌بدنی شهرستان تبریز

تاثیر معنی داری ندارد. در واقع دبیران در این لنگر به یک نیاز درونی برای ساختن یا ایجاد کردن چیزهای که نتیجه نهایی کار خودشان باشند می پردازند. نتایج این تحقیق با یافته‌های ام. کوتتری و دی شرودور (۲۰۱۱)، عباس زاده و همکاران (۱۳۸۹)، مهری (۱۳۹۰)، قلاوندی و همکاران (۱۳۸۹) همسو نمی باشد همچنین مولفه استقلال و خود مختاری بر بهره وری دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز تاثیر معنی داری وجود ندارد. دبیران در این لنگرجویای موقعیت‌های کاری هستند که برخوردار از حداکثر آزادی از لحاظ قید و بندهای سازمانی باشد، هر چه قدر عملکرد دبیران از محدودیت‌های سازمانی به دور باشد تاثیر بسزایی در بهره وری آنان خواهد داشت. نتایج این تحقیق با یافته‌های شاه بندرزاده و همکاران (۱۳۹۰)، عباس زاده و همکاران (۱۳۸۹)، ام. کوتتری و دی شرودور (۲۰۱۱) همسو نمی باشد. و خدمت و از خودگذشتگی بر بهره وری دبیران تربیت بدنی شهرستان تبریز تاثیر معنی داری وجود ندارد. به عبارتی دبیران در این لنگر فعالیت‌های کاری خود را با ارزش‌های شخصی درباره کمک به جامعه تنظیم می کنند، یعنی انجام کار به خاطر هدفی بزرگتر و نه صرفاً اقتصادی و چیرگی بر موانع که خود منجر به افزایش بهره‌وری می‌شود. نتایج این تحقیق با یافته‌های شاه بندرزاده و همکاران (۱۳۹۰)، عباس زاده و همکاران (۱۳۸۹)، مهری (۱۳۹۰)، ام. کوتتری و دی شرودور (۲۰۱۱) همسو نمی باشد. پیشنهاد می شود اگر سازمان آموزش و پرورش بتواند وظایف خود را در جهت بهبود و هدایت مسیر شغلی دبیران انجام دهد، گرایش دبیران به خدمت که انجام کار به خاطر هدفی بزرگتر نه صرفاً اقتصادی است، باعث افزایش بهره وری آنان خواهد شد. همچنین در لنگر چالش‌های محض که دبیران در این لنگر به تنوع وظایف، حل مشکلات و مسایل و ایفای نقش مهم در کارهای پروژه‌ای دارند، لذا پیشنهاد می شود مسئولان از طریق تغییر و تحول در اهداف سازمانی و شرح وظایف دبیران، توان رقابتی، استعدادهای فردی و جمعی دبیران را به چالش وا دارند که امروزه تغییر مهمترین عامل موثر در مدیریت موفق است. تغییر در سازمان‌ها راهی برای رشد افزایش بهره وری است. در مورد افراد فرصت‌های به وجود آمده در اثر تغییر و چالش‌های ناشی از آن، موجب غنی سازی زندگی شغلی و خصوصی و بهبود کیفیت زندگی کاری شده که خود از عوامل تاثیرگذار بر بهره وری منابع انسانی می باشد. لنگرگاه چالش‌های محض نشان دهنده اهمیتی است که دبیران در حل مشکلات و مسایل خود در محیط کاری داشته و با حل هر مشکلی انگیزه‌ای است برای افزایش بهره وری آنان. نتایج این

تحقیق با یافته‌های شاهبندرزاده و همکاران (۱۳۹۰)، ام. کونتزی و دی شرودر (۲۰۱۱)، قلاوندی و همکاران (۲۰۱۲) همسو می‌باشد و سبک زندگی دبیران بر بهره‌وری آنان تأثیر معنی‌داری ندارد. نتایج این تحقیق با یافته‌های شاهبندرزاده و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی ندارد. یکی از دلایل این ناهمخوانی می‌تواند ناشی از تفاوت جامعه آماری باشد با توجه به این که افراد در این لنگر، به ایجاد تعادل میان مسیر شغلی و خانوادگی فردی خویش گرایش دارند. نتایج این تحقیق با یافته‌های عباس‌زاده و همکاران (۱۳۸۹)، قلاوندی و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد. پیشنهاد می‌شود مدیران زمینه را برای توسعه لنگر سبک زندگی در بین دبیران تربیت بدنی فراهم کنند. این عدم ارتباط نشان دهنده این است که دبیران از لنگرگاه تعیین هویت (سبک زندگی) دوری می‌جویند، اگر افراد خود را متعلق به سازمان بدانند و برای خود یا سازمان هویت‌سازی کنند در نتیجه بهره‌وری آنان نیز افزایش می‌یابد پس باید اقداماتی صورت گیرد تا دبیران از فعالیت خود در آموزش و پرورش احساس افتخار کنند و برای هویت خویش ارزش بیشتری قائل شوند. همچنین در راستای نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌شود که اقدامی که می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری دبیران تربیت بدنی گردد، فراهم کردن زمینه برای شناخت هر چه بهتر از مسیر شغلی خود و بهبود مسیر شغلی برای افزایش بهره‌وری می‌باشد.

References

- Ahadi Nia, N . (2005), Solutions increase productivity, Tadbir journal, 16, p.157.
- Ershad, T.; Ardestani, A., Azmoon, J., halaji, M.; Mo'tamedi, P. and Saneh, A. (1391), Health and Physical Education, 74/24, Tehran: Department of printing and distribution of textbooks.
- Aghaei, N. (1391), Comparison of the effect of demographic, economic and social factors on Productivity of employees in Education of Tehran. Research on sport management and motor behavior, VII (14), pp 113-130
- Khyabanchian, N., Amirtash, A. M., Mozaffari, S.A.A.(1383), Affecting factors on productivity of female physical education from the perspective of themselves, school administrators and education officials and offering a model. Olympic, 4(28), pp.43-53.
- Rauf, A. (1381), Educational Management, Astan-e Qods Razavi, Mashhad, BehNashr publication.
- Shahbandar Zadeh, H., Haj Hosseini, E. (1390), Perception of the employees as assets and evaluation of their progress by Shine Developed model. Executive Management Conference, 1 and 2 July, 1390.
- Abbas Zadeh, N; Soleimani, N. and YordKhani, Z. (1389), The current situation and provide the ideal career path for teachers in secondary schools in Semnan province., Journal of Educational Leadership and Management, Islamic Azad University of Garmsar, Issue 3, pp. 87-104.
- Ghalavandi, H.; Rajaeepour, S., Maulvi H. and Sharif, S. M. (1389), The relationship between quality of work life and organizational performance perspectives of anchors career path of Ardabil, Tabriz and Urmia faculty members. Journal of Psychology, University of Tabriz, Issue 19, pp. 113-130.

- Mehri, K.; Amirtash, A.M.; Mozaffari, S.A.A. and Jenani, H. (1390), Comparison of career anchors and organizational commitment between the Faculty of Physical Education and non Physical Education at Iran Islamic Azad University. Farasu Journal, fifth year, 17, pp:111-130.
- Vaziri, A. (1391), Productivity Studies and Human Resources Development and Renovation Organization of Iran. www.IPHRD.org
- Coetzee, M, screuder, D, Tladinyane.(2011), "Organizational commitment and its relation to career anchors" southern African Business Review, Journal of Human Resource Management, Vol 11, Issue 1, PP. 65-85.
- Catherine Steele, C&(2007), Career Anchors An Empirical Investigation. Proceedings of the British Psychological Society's Occupational Psychology Conference. Bristol, England: ISBN: 978-1-85433-467-1.
- Hall, D.T. (1996), The Career is Dead: Long Live the Career: A Relational Approach to Careers, Josey-Bass, San Francisco, California.
- Galavandi, H. (2012), Relationship between Career Anchors and Organizational Commitment among Faculty Members, Journal of Studies in Education ISSN 2162-6952 2012, Vol. 2, No.
- Klapwijk R, Rommes E.(2009), Career Orientation of Secondary School Students (M/F) in the Netherlands. International Journal of Technology and Design Education; 19(4): 403-18.
- Manen, V Schin ,E.(1977), Career development in improving life at work. Behavioral science approaches to organizational change. Edited by Hackman J. R. and Sutton J. L. Santa marina.
- Monga, R.C.(1997), The emerging definition of productivity: A proposal, Asian productivity organization (APO), Nordica International. LIT.

- Najaf Aghaei et al .(2012), The Effect of Environmental and Organizational Factors on the Productivity of Male High School Teachers in Tehran, Journal of Basic and Applied Science. Research. 2(4)3448-3456., TextRoad Publication 35
- Pahlavan P. (2002), Human recourse management. Development of job career. Proceedings of the 1st National Congress Human Recourse Management in Hos2002 Dec 16-18; Tehran, Iran;. p. 147-9.
- Pour Armen, B. (1373), "Evaluation of educational ministry managers of technical training of manpower in the field of education on productivity in the department." MS Thesis, School of Psychology and Educational Sciences, Tehran University (In Persian).
- Robbins.SP.(2006), Organizational behavior management. Trans. Parsayian A, Arabi A. Tehran: Office of Cultural Research Publication;. p. 294-310.
- Schein, E. H. (2006), Career Anchors Self Assessment. Copyright by John Wiley & Sons, Inc. Printed in the United States of America, 3th .Ed.
- Schein, E.H. (1996), Career Anchors Revisited Implications for Career Development in the 21st Century, Academy of Management Executive, 10 (40), 80-88.
- Schein, E.H.(1985), Career Anchors: Discovering Your Real Values. University Associates, Inc. San Diego, California.
- Syed Aghamiri, Bibi Z. (1379), "performance reviews of managers from the perspective of teachers in secondary schools for girls in Karaj city." Educational Management Master's thesis, University of Tehran.(In Persian).